PLAN PARA LA IGUALDAD DE MUJERES Y HOMBRES DE LAGUN ARTEAN . 2014-2017

JUNIO 2014

Consultoría de género EDE

EMAKUNDE
EMAKUMEAREN EUSKAL ERAKUNDEA
INSTITUTO VASCO DE LA MUJER

INDICE

1. MARCO CONCEPTUAL

2. MARCO LEGAL E INSTITUCIONAL

3. DIAGNÓSTICO

4. CARACTERÍSTICAS DEL PLAN

5. EJES ESTRATÉGICOS

6. OBJETIVOS

7. MODELO DE GESTIÓN

8. CALENDARIO

1. MARCO CONCEPTUAL

Algunos conceptos clave en los que se base este Plan se muestran a continuación. Estos conceptos son parte de los principios generales que establecen las diferentes normativas en materia de igualdad:

INTEGRACIÓN DE LA PERSPECTIVA DE GÉNERO la consideración sistemática de las diferentes situaciones, condiciones, aspiraciones y necesidades de mujeres y hombres, incorporando objetivos y actuaciones específicas dirigidas a eliminar las desigualdades y promover la igualdad en todas las políticas y acciones, a todos los niveles y en todas sus fases de planificación, ejecución y evaluación.

ACCIÓN POSITIVA: medidas específicas y temporales destinadas a eliminar o reducir las desigualdades de hecho por razón de sexo existentes en los diferentes ámbitos de la vida.

ROLES SOCIALES Y ESTEREOTIPOS EN FUNCIÓN DEL SEXO: que se pretenden eliminar y sobre los que se asienta la desigualdad entre mujeres y hombres y según los cuales se asigna a las mujeres la responsabilidad del ámbito de lo doméstico y a los hombres la del ámbito público, con una muy desigual valoración y reconocimiento económico y social.

DISCRIMINACIÓN DIRECTA: cuando una persona sea, haya sido o pudiera ser tratada de manera menos favorable que otra en situación análoga por razón de su sexo o de circunstancias directamente relacionadas con el sexo, como el embarazo o la maternidad.

DISCRIMINACIÓN INDIRECTA: cuando un acto jurídico, criterio o práctica aparentemente neutra perjudique a una proporción sustancialmente mayor de miembros de un mismo sexo, salvo que dicho acto jurídico, criterio o práctica resulte adecuada y necesaria y pueda justificarse con criterios objetivos que no estén relacionados con el sexo.

REPRESENTACIÓN EQUILIBRADA SEGÚN SEXO: cuando los dos sexos están representados al menos al 40%.

2. MARCO LEGAL E INSTITUCIONAL

Los principales documentos en los que se base el Plan de Igualdad de mujeres y hombres de Lagun Artean son los siguientes:

- LEY 3/2007, del 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres (Cortes Generales)
- LEY 4/2005 para la igualdad de mujeres y hombres (Parlamento Vasco)
- Estrategia para la igualdad de mujeres y hombres 2010-2015 (Comisión Europea)
- Plan estratégico de igualdad de oportunidades 2008-2011 (Gobierno Español)
- VI Plan para la igualdad de mujeres y hombres de la CAPV (Gobierno Vasco)
- Diagnóstico sobre la situación de las mujeres y hombres de Lagun Artean. (2013)

3. DIAGNÓSTICO: DAFO

A partir del diagnóstico realizado en el último cuatrimestre del 2013, se extraen las siguientes fortalezas y aspectos a mejorar respecto a la situación de la igualdad de mujeres y hombres en Lagun Artean:

Debilidades	Fortalezas
•No hay un procedimiento estandarizado donde se explique qué aspectos de género hay que incorporar en el proyecto. •Algunos proyectos no se desagregan los datos por sexo. •No se recoge información de los servicios con los datos desagregados. •No ha existido comisión de igualdad hasta el inicio de este proceso. •No existe en el entidad un protocolo formal para la solicitud de medidas de conciliación •No existe en la entidad un protocolo de actuación frente al acoso sexual o por razón de sexo. •En la composición del equipo de la junta directiva no aparece el criterio de género. •En su página de inicio, no se visibiliza el compromiso con la igualdad de mujeres y hombres. • No se recoge en el informe sobre el proyecto educativo cuestiones objetivas relacionada con la igualdad y el género. •En algunas personas del equipo se detecta inactividad en cuestiones de género, etc. •En la intervención no está estandarizado un modelo de intervención con perspectiva de género. •No está garantizado que en las parejas de educadora y educador de los pisos, intervengan desde la no reproducción de los roles tradicionales.	•Mayor representación de mujeres en los puestos de responsabilidad asociada a su nivel formativo más alto. •Alta cualificación de las mujeres de la plantilla. •Existe inquietud y buena disposición para implementar acciones que ayuden a incorporar el enfoque igualitario dentro de la entidad. •Desde dirección se ha promovido el inicio de un proceso de igualdad de mujeres y hombres en la entidad. •Se tienen en cuenta aspectos de género en la intervención con las personas usuarias, trabajo en relación a roles de género, autoridad de las mujeres, etc. •Como valor existe en la entidad el de la igualdad de mujeres y hombres •Apuesta por las mujeres en situación de exclusión social y de sin hogarismo al destinar recursos específicamente para ellas. •Equipos mixtos de mujer y de hombre funcionando en los pisos.

IMPULSORES	FRENOS
•La entidad cuenta con recorrido en el desarrollo de acciones e intervenciones en cuestiones relativas a la igualdad de mujeres y hombres. •El equipo humano de Lagun Artean muestra un compromiso con el abordaje de estas cuestiones y buena disposición para realizar los cambios necesarios en su trabajo para garantizar la inclusión de la perspectiva de género en los mismos. •La apuesta de la dirección es clara y el compromiso explícito en relación al desarrollo de políticas de igualdad en la entidad. •Desde la entidad se facilita la formación de su equipo profesional. •La forma de gestionar la entidad hace mucho hincapié en la comunicación.	•La entidad no cuenta con herramientas de igualdad de género estandarizadas (Plan de Conciliación que recoja el procedimiento a seguir para la solicitud de medidas de conciliación, aunque la entidad apuesta firmemente por la conciliación de la vida personal, familiar y profesional. Protocolo para la prevención de situaciones de acoso sexual y sexista, criterios para incorporar la perspectiva de género en los proyectos, etc.) •Prácticas que vienen realizando y que impactan en que funcionen con inercias en las que las mujeres asumen unas tareas y los hombres otras.

4. CARACTERÍSTICAS DEL PLAN

- Los principales **elementos estructurales** del documento serán 4: **1. Ejes estratégicos, 2. Objetivos, 3. programas y 4. Acciones;** presentando una **estructura clara, operativa y adaptada** a las necesidades y formas de funcionamiento de la asociación.
- **Carácter estratégico.** El diseño de los ejes está basado en las estrategias que marcan las Leyes y los Planes de Igualdad actuales, que buscan el empoderamiento de las mujeres, el cambio de valores, la organización de la corresponsabilidad y la eliminación de la violencia contra las mujeres.
- **Determinará objetivos concretos que permitirán avanzar hacia los retos en materia de igualdad,** priorizando aquellos que se consideren de mayor interés y soportando un equilibrio adecuado entre la factibilidad de dichos objetivos y los retos sociales pendientes en materia de igualdad. Estos objetivos están basados en los resultados obtenidos del ***Diagnóstico de Igualdad de mujeres y hombres en Lagun Artean.***

- **Dispondrá de un sistema participativo para su planificación, seguimiento y evaluación.** Todas las fases se someterán a procesos de participación con todo el personal de la asociación. En este sentido, las estructuras estables de igualdad que se generen tendrán un papel relevante en la coordinación y la ejecución del mismo: Comisión de Igualdad.

- Es un Plan que aprovecha los **recursos del entorno** para desarrollar sus acciones (guías, webs, formación, etc…).

Este I Plan para la Igualdad de Mujeres y Hombres en Lagun Artean, se organiza en base a EJES ESTRATÉGICOS, como se comenta anteriormente.

Los **Ejes estratégicos** son las cuestiones prioritarias sobre las que se va a trabajar en los años de vigencia de este Plan. Estas cuestiones son las que marcan las Políticas para la Igualdad, como en el VI Plan de igualdad de mujeres y hombres de la CAPV. Estos Ejes se van a concretar en **objetivos estratégicos** para la organización.

También se desarrolla un segundo nivel de **objetivos específicos,** que marca las líneas de trabajo sobre las que se van a concretar las cuestiones prioritarias que establecen los ejes anteriores.

Tras cada objetivo se establecen las acciones propuestas para el período de vigencia del plan.

4 EJES ESTRATÉGICOS

↓

OBJETIVOS ESTRATÉGICOS

↓

OBJETIVOS ESPECÍFICOS

↓

ACCIONES

5. EJES ESTRATÉGICOS

EJE 1
GESTIÓN DE LAGUN ARTEAN DESDE LA PERSPECTIVA DE GÉNERO

EJE 2
CAMBIO DE VALORES E INTERVENCIÓN CON PERSPECTIVA DE GÉNERO Y EN CLAVE DE EMPODERAMIENTO

EJE 3
CONCILIACIÓN CORRESPONSABLE

EJE 4
BUEN TRATO Y RESPETO PARA LAS MUJERES Y HOMBRES DE LAGUN ARTEAN

EJE 1
GESTIÓN DE LAGUN ARTEAN DESDE LA PERSPECTIVA DE GÉNERO

Alcanzar y garantizar la Igualdad de Mujeres y Hombres en Lagun Artean, comienza por gestionar la entidad teniendo en cuenta la perspectiva de género. Este enfoque significa asumir como principios fundamentales el reconocimiento y la consideración de las diferencias entre las condiciones de vida, las situaciones sociales, económicas y culturales y las necesidades de mujeres y hombres en todos los ámbitos de la entidad, es decir, en la decisión, planificación, ejecución y evaluación en ámbitos de trabajo internos y externos.

Esta integración de la perspectiva de género, en esta asociación, va a suponer:

- Generar un compromiso explícito por la igualdad.
- Crear equipos y herramientas para la gestión del I Plan.
- Garantizar que las mujeres están presentes en la toma de decisiones.
- Garantizar las mismas condiciones y valoración de puestos del mismo nivel.
- Realizar un uso igualitario del lenguaje e imágenes en todos los documentos generados desde la entidad.
- Capacitar a las personas de la plantilla para que puedan desarrollar sus funciones teniendo en cuenta la perspectiva de género.
- Desarrollar un conocimiento interno en materia de igualdad de mujeres y hombres.

EJE 2
CAMBIO DE VALORES E INTERVENCIÓN CON PERSPECTIVA DE GÉNERO Y EN CLAVE DE EMPODERAMIENTO

Cambio de valores, entendiendo que los valores actuales siguen admitiendo la superioridad de los hombres y que sus acciones son más importantes, así como promoviendo que realicemos tareas en función del sexo con el que hemos nacido. Por lo tanto, se pretenden cambiar aquellos valores que sostienen al jerarquía de sexos, es decir la infravaloración y subordinación de las mujeres y lo femenino; y desarrollar el valor de la igualdad de mujeres y hombres, valor que además de un derecho es también reconocer la diversidad humana y respetar las diferencias.

De esta manera, para que la igualdad sea un valor se debe instalar en nuestra subjetividad y creernos que la igualdad no es una concesión sino un derecho que les pertenece a las mujeres. Contribuir a que cada mujer se sitúe como centro de su vida (autonomía, autoestima, reconocimiento individual y grupal). Y que los hombres aprendan a considerarse equivalentes a las mujeres desmontando su sobrevaloración y la violencia masculina.

De esta manera, **la igualdad subjetiva** como valor tiene que ver con que cada persona asuma que le pertenece el derecho a ser igual en el acceso a recursos y oportunidades, a expectativas de vida, a posibilidades de tiempo, ocio y disfrute a vivir en paz y sin violencia.

En este sentido, avanzar supone desmontar, deconstruir y eliminar valores, creencias, mitos, estereotipos y roles.

En Lagun Artean se va enfocar el cambio de valores en los siguientes ámbitos:

- En que las personas trabajadoras de Lagun Artean estén comprometidas con la igualdad, cuestionen el modelo tradicional masculino, desarrollando actitudes y comportamientos coherentes con la igualdad en la relación laboral y en la intervención.
- En el desarrollo del valor de la igualdad en las personas usuarias (mujeres y hombres en riesgo de exclusión social).
- En la subjetividad de las personas trabajadoras, que tomen conciencia de las causas que generan lo que se entiende por ser mujer y ser hombre y la asignación de roles de género, espacios, etc.

EJE 3
CONCILIACIÓN CORRESPONSABLE

"El llamado **"problema" de la conciliación** surge como consecuencia de la negación o invisibilización de la necesidad de las personas de atender sus necesidades en diferentes ámbitos (personal, familiar, social y laboral) y de la invisibilización de una realidad, en concreto: la del tiempo y el trabajo que requiere cubrir las necesidades básicas de las personas. Este tiempo y este trabajo socialmente imprescindible se hace visible y se problematiza únicamente en el momento en que las mujeres, que silenciosamente se ocupaban de él, se incorporan al trabajo remunerado y se ven en la situación de tener que continuar asumiendo las tareas domésticas y de cuidados, en muchos casos solas.

Tampoco es casual el hecho de que haya adquirido el propio nombre de "conciliación", como si estuviéramos aludiendo a dos ámbitos: el público y privado, estancos, separados y que han de conciliarse. Cuando lo que parece más apropiado es hablar de la **necesidad de un nuevo modelo de organización social que facilite que las personas, mujeres y hombres, puedan satisfacer todas sus necesidades** en los diferentes ámbitos de la vida y hacer frente a las responsabilidades generadas desde el ámbito privado y público.

En este eje se pretende **ir más allá de la conciliación** y establecer como principio de la igualdad la **corresponsabilidad**, que significa que tanto mujeres como hombres se responsabilizan del ámbito público y privado, y que hace hincapié en la participación de los hombres en el espacio doméstico y de cuidados. Y algo más. La clave estratégica en este eje supone, no sólo la corresponsabilidad de los hombres, sino también la **de la propia organización**. Por tanto, se trata también de **modificar la cultura empresarial, para facilitar la conciliación corresponsable.**

En Lagun Artean, se pretende en este I Plan ir desarrollando la gestión de esta conciliación corresponsable, así como de ir consolidando la cultura de la organización que ya reconoce las necesidades y responsabilidades de sus trabajadoras y trabajadores en los ámbitos privados y doméstico:

► Fomentando la corresponsabilidad de los hombres (trabajadores y usuarios) en el ámbito doméstico y de cuidados y en las tareas tradicionalmente desarrolladas por las mujeres.

► Sistematizando y mejorando la gestión de la conciliación de la vida personal, familiar y laboral de las personas trabajadoras.

EJE 4
BUEN TRATO Y RESPETO PARA LAS MUJERES Y HOMBRES DE LAGUN ARTEAN

En el marco de una sociedad desigual, sustentada en unas relaciones desiguales de poder entre mujeres y hombres, se producen constantemente situaciones ausentes de buen trato hacia las mujeres principalmente pero también hacia los hombres que no reproducen los mandatos de género masculinos.

La desigualdad de género, los condicionamientos de género están en la base de la ausencia del buen trato y de respeto hacia las mujeres y los hombres, por tanto trabajar a favor del cambio de valores de la sociedad y de la transformación de estereotipos de género impactará de forma positiva en que se generen relaciones desde un nuevo orden de respeto e igualdad entre mujeres y hombres.

Lograr un buen trato hacia todas las personas, implica combinar el trabajo de sensibilización y la transformación de valores junto con la atención a casos de violencia y acoso sexual que se pudieran producir.

En este Plan, se va a trabajar en los siguientes ámbitos:

► Sensibilizando hacia el buen trato hacia las mujeres, y hacia los hombres tanto en lo interno de la organización como en la intervención que se enmarca en cada servicio que se ofrece.

► Previniendo situaciones de violencia en general y acoso sexual y por razón de sexo en trabajadoras, trabajadores y personas usuarias.

► Atendiendo casos de violencia de género que se den hacia las trabajadoras, voluntarias y hacia las mujeres usuarias.

► Atendiendo casos de acoso sexual y por razón de sexo que se den hacia las mujeres y hombres de la organización y personas usuarias.

6. OBJETIVOS

	OBJETIVOS ESTRATEGICOS
EJE 1 GESTIÓN DE LAGUN ARTEAN DESDE LA PERSPECTIVA DE GÉNERO	Integrar el enfoque de género en la gestión de Lagun Artean (en las decisiones, diseño, planificación, ejecución y evaluación de su actividad).
EJE 2. CAMBIO DE VALORES E INTERVENCIÓN CON PERSPECTIVA DE GÉNERO Y EN CLAVE DE EMPODERAMIENTO	Gestionar la entidad desde valores igualitarios integrando la perspectiva de género en la intervención así como claves de empoderamiento.
EJE 3 CONCILIACIÓN CORRESPONSABLE	Desarrollar la conciliación corresponsable dentro de Lagun Artean.
EJE 4. BUEN TRATO Y RESPETO PARA LAS MUJERES Y HOMBRES DE LAGUN ARTEAN.	Fomentar el buen trato y el respeto entre todas las mujeres y hombres de Lagun Artean.

Eje 1: GESTIÓN DE LAGUN ARTEAN DESDE LA PERSPECTIVA DE GÉNERO

OBJETIVOS	ACCIONES	AÑO DE REALIZACIÓN	PERSONAS RESPONSABLES	INDICADORES DE EVALUACIÓN
1. Realizar los cambios estructurales oportunos para garantizar la implementación del Plan de Igualdad y el desarrollo de proceso de evaluación del mismo.	1.1. Elaborar un Plan operativo anual que contenga las acciones a desarrollar para cada uno de los años de vigencia del Plan. (concretando la responsabilidad de cada área).	2014, 2015, 2016, 2017	Dirección Comisión de igualdad	•Elaboración efectiva de cada uno de los planes operativos.
	1.2. Implicar a la plantilla en la implementación del plan, organizando encuentros específicos para ello y poniendo en marcha medios para proporcionar información y que puedan remitir sus valoraciones y sugerencias.	2014, 2015, 2016, 2017	Equipo coordinación Comisión de Igualdad	•Nº de encuentros organizados. •Nº de mujeres y hombres que han participado. •Nº y tipo de medios para proporcionar información
	1.3. En toda la documentación que se elabore desde la entidad (memorias, planes, etc.) garantizar que se desagregan los datos por sexo y se incorpore la perspectiva de género. (Nueva base datos)	2015	Equipo coordinación	•Nº de documentaciones en los que se desagregan los datos.
	1.4. Visibilizar el trabajo de la Comisión de igualdad y fomentar su colaboración con el Comité de ética en la implementación del Plan.	2014, 2015, 2016, 2017	Comisión de igualdad Comité de ética Dirección	•Creación efectiva de una Comisión de Igualdad.
	1.5. Contratar y contar con asistencia técnica en aquellos aspectos que se considere necesario para el buen desarrollo del plan de Igualdad.	2014, 2015, 2016, 2017	Dirección	•Nº de horas de asistencia contratada y tipo de asistencia prestada.
	1.6. Identificar fuentes de financiación externas para acciones concretas del Plan de Igualdad.	2014, 2015, 2016, 2017	Dirección Equipo coordinación	•Nº y tipo de financiaciones identificadas

OBJETIVOS	ACCIONES	AÑO DE REALIZACIÓN	PERSONAS RESPONSABLES	INDICADORES DE EVALUACIÓN
2. Fortalecer y visibilizar el compromiso hacia la igualdad tanto interna como externamente, empleando una comunicación igualitaria.	2.1. En la encuesta de satisfacción de la plantilla recoger información sobre el nivel de satisfacción de la plantilla en relación a la política de igualdad que se desarrolle.	2014, 2016	Equipo coordinación Dirección	•Incorporación de ítems sobre igualdad en la encuesta de clima laboral.
	2.2. Elaborar un documento con recomendaciones para facilitar un uso igualitario del lenguaje y las imágenes en la entidad.	2015	Dirección	•Elaboración del documento de recomendaciones.
	2.3. Organizar un sesión formativa para Capacitar a la plantilla en el uso igualitario del lenguaje y en las alternativas que ofrece la lengua para ello.	2015	Equipo coordinación Comisión de Igualdad	•Realización de la sesión formativa. •Nº de mujeres y hombres que participan
	2.4. Visibilizar el compromiso de Lagun Artean con la igualdad en los soportes que se consideren más oportunos (web de la entidad, locales de la entidad, etc.), mostrando así mismo el reconocimiento de entidad Colaboradora de Emakunde.	2014, 2015, 2016, 2017	Dirección	•Nº de soportes a través de los que se ha visibilizado el compromiso de Lagun Artean.
	2.5. Compartir buenas prácticas con otras organizaciones que estén trabajando la igualdad internamente y formar parte de equipos de género de redes del ámbito del tercer sector.	2015, 2016, 2017	Equipo coordinación Comisión de igualdad	•Nº de organizaciones con las que se han compartido buenas prácticas de igualdad.

OBJETIVOS	ACCIONES	AÑO DE REALIZACIÓN	PERSONAS RESPONSABLES	INDICADORES DE EVALUACIÓN
3. Garantizar el desarrollo de los procesos de gestión (selección, promoción, formación y retribución) de Lagun Artean desde claves de igualdad de género.	3.1. Modificar las bases de datos para disponer de información actualizada y desagregada por sexo de cada uno de los procesos (selección, promoción, formación y retribución).	2015	Equipo coordinación Dirección	•Modificación efectiva de las bases de datos
	3.2. Recoger a través de la encuesta de satisfacción información sobre la valoración que hace la plantilla de cada uno de los procesos de gestión.	2016	Equipo coordinación Dirección	•Incorporación de ítems para valorar los procesos de gestión.
	3.3. Revisar las monografías de todos los puestos para garantizar que los criterios que se incluyen son igualitarios por razón de sexo.	2015	Equipo coordinación Dirección	•Nº de revisiones a monografías realizadas. •Nº monografías modificadas.
	3.4. Elaborar un documento que recoja directrices, claves a tener en cuenta para desarrollar procesos de gestión igualitarios.	2016	Dirección	•Elaboración de documento de directrices para desarrollar procesos de gestión de igualdad.
	3.5. Realizar una acción formativa con las personas que intervienen en los procesos de gestión, en la que ofrecer pautas sobre como incorporar la perspectiva de género en los mismos.	2016	Equipo coordinación Dirección	•Realización de acción formativa. •Nº de mujeres y hombres que participan.
	3.6. En la futura base de datos de las personas usuarias garantizar que se recoge la variable sexo y se tiene en cuenta en su posterior explotación.	2015	Equipo coordinación Dirección	•Realización de los ajustes necesarios para garantizar la recogida y explotación de la variable sexo

EJE 2. CAMBIO DE VALORES E INTERVENCIÓN CON PERSPECTIVA DE GÉNERO Y EN CLAVE DE EMPODERAMIENTO

OBJETIVOS	ACCIONES	AÑO DE REALIZACIÓN	PERSONAS RESPONSABLES	INDICADORES DE EVALUACIÓN
1. Intervenir en cada uno de los programas y servicios de la entidad con perspectiva de género.	1.1. Recopilar materiales y buenas prácticas que recojan pautas de cómo desarrollar una intervención desde claves de género.	2016	Comisión de igualdad Equipo educativo en general	•Nº y tipo de materiales y buenas prácticas recopiladas.
	1.2. Elaborar un documento en el que se recojan los criterios de género a tener en cuenta en la intervención con sus usuarias e usuarios.	2016	Comisión de igualdad Equipo educativo en general	•Elaboración del documento con criterios de género para la intervención.
	1.3. Capacitar a las personas trabajadoras en intervención con perspectiva de género. (corresponsabilidad, empoderamiento, superación de conductas violentas, etc.).	2016	Comisión de igualdad Equipo de coordinación Dirección	•Realización de la acción formativa en intervención con perspectiva de género.
	1.4. Incorporar entre las normas dirigidas a las personas usuarias una que refuerce los comportamientos igualitarios.	2014	Equipo educativo	•Incorporación de una norma que refuerce los comportamientos igualitarios entre las personas usuarias.
	1.5. Desarrollar actividades con las usuarias e usuarios que impulsen el cambio de roles de género.	2014, 2015, 2016, 2017	Equipo educativo	•Nº y tipo de actividades desarrollas orientadas al cambio de roles de género.
	1.6. Favorecer la participación y la presencia de personas voluntarias en la Comisión de igualdad, así como en foros, equipos, propuestas comunitarias que tengan que ver con la igualdad.	2014, 2015, 2016, 2017	Comisión de igualdad Voluntariado	•Nº de personas voluntarias que participan en cada una de las actividades de igualdad.

OBJETIVOS	ACCIONES	AÑO DE REALIZACIÓN	PERSONAS RESPONSABLES	INDICADORES DE EVALUACIÓN
2. Incorporar la perspectiva de género en el diagnóstico, diseño, elaboración planificación, intervención y evaluación de todos los programas que desarrolla la entidad.	2.1. Elaborar un documento en el que se recojan criterios de género a tener en cuenta para incorporar la perspectiva de género en los proyectos.	2015	Equipo de Coordinación Comisión de igualdad	•Elaboración del documento "criterios de género para incorporar la perspectiva de género en los proyectos".
	2.2. Formar a las personas de la plantilla responsables del diseño, elaboración, intervención y evaluación de proyectos, para que los realicen con perspectiva de género.	2015	Equipo de Coordinación Dirección	•Realización de la acción formativa. •Nº de mujeres y hombres que realizan la acción formativa.
	2.3. Realizar una evaluación bianualmente del grado en el que se incorpora la perspectiva de género en los proyectos.	2015, 2017	Equipo de Coordinación Dirección	•Nº de evaluaciones realizadas.

OBJETIVOS	ACCIONES	AÑO DE REALIZACIÓN	PERSONAS RESPONSABLES	INDICADORES DE EVALUACIÓN
	2.4. Trabajar con las mujeres usuarias aspectos de su socialización de género que redundan en una falta de empoderamiento, justificación de la violencia y asunción de tareas domésticas y de cuidado.	2015, 2016, 2017	Equipo educativo	•Nº y tipo de trabajos realizados con mujeres usuarias para trabajar aspectos de su socialización de género.
	2.5. Trabajar con los hombres usuarios aspectos de su masculinidad que redundan en conductas de riesgo, conductas violentas o de falta de asunción de responsabilidades domésticas y de cuidados.	2015, 2016, 2017	Equipo educativo	•Nº y tipo de trabajos realizados con hombres usuarios para trabajar aspectos de su socialización de género.
	2.6. Promover valores que reconozcan el valor tanto de ser mujeres como de ser hombres, sin jerarquizaciones, ni desvalorizaciones.	2016, 2017	Equipo educativo	•Promoción de valores, vinculados a poner en valor el ser mujer u hombre.
	2.7. Valorar en la entidad cualquier tipo de trabajo, y de funciones, favoreciendo que puedan ser asumidas por mujeres y hombres.	2015, 2016, 2017	Equipo de Coordinación Dirección	•Nº y tipo de acciones desarrolladas en la entidad para poner en valor cualquier tipo de trabajo.

EJE 3: CONCILIACIÓN CORRESPONSABLE

OBJETIVOS	ACCIONES	AÑO DE REALIZACIÓN	PERSONAS RESPONSABLES	INDICADORES DE EVALUACIÓN
1. Establecer un marco de referencia común que incluya el posicionamiento de la entidad en relación a la conciliación corresponsable.	1.1. Elaborar el Plan de Conciliación Corresponsable para Lagun Artean, que regule todo lo que tiene que ver con la conciliación corresponsable, incluyendo el procedimiento de solicitud de medidas (legalmente reconocidas y aquellas que se pongan en marcha desde la entidad).	2015, 2016	Dirección Equipo coordinación	•Elaboración del Plan de Conciliación.
	1.2. Realizar una sesión de presentación del Plan de conciliación dirigida a toda la plantilla. Y dar a conocer el procedimiento de solicitud, sus contenidos, principios, derechos y obligaciones de cada parte (entidad y persona trabajadora.	2016	Dirección Equipo coordinación	•Realización de la sesión de presentación del Plan de Conciliación. •Nº de mujeres y hombres que asisten a la misma.
	1.3. Incluir un indicador en la encuesta de clima laboral relacionado con la conciliación.	2014, 2016	Dirección Equipo coordinación	•Inclusión en la encuesta de satisfacción de un indicador relacionado con la conciliación.

OBJETIVOS	ACCIONES	AÑO DE REALIZACIÓN	PERSONAS RESPONSABLES	INDICADORES DE EVALUACIÓN
2. Poner en marcha nuevas medidas que favorezcan la conciliación de la vida personal, familiar y laboral de todas las personas de la asociación	2.1. Conocer las necesidades de la plantilla en relación a la conciliación.	2015, 2017	Dirección Equipo coordinación	•Conocimiento de las necesidades de la plantilla.
	2.2. Identificar que medidas de conciliación se pueden ofrecer en base a los horarios que tiene cada puesto.	2015	Dirección Equipo coordinación	•Identificación de medidas de conciliación relacionadas con las necesidades de la plantilla.
	2.3. Acordar nuevas medidas concretas para facilitar la conciliación de la vida personal, familiar y laboral (Flexibilidad horaria, flexibilidad en periodos de vacaciones, etc.).	2016	Dirección Equipo coordinación	•Nº y tipo de medidas de conciliación acordadas.
	2.4. Buscar alternativas en la metodología y horarios de celebración de reuniones, espacios de coordinación que faciliten la conciliación de las personas trabajadoras y la participación de todas las personas.	2016	Dirección Equipo coordinación	•Nº y tipo de alternativas en la metodología y horarios de celebración de reuniones puestas en práctica.

Eje 4:BUEN TRATO Y RESPETO PARA LAS MUJERES Y HOMBRES DE LAGUN ARTEAN

OBJETIVOS	ACCIONES	AÑO DE REALIZACIÓN	PERSONAS RESPONSABLES	INDICADORES DE EVALUACIÓN
1. Sensibilizar a la plantilla y personas usuarias sobre las consecuencias negativas del acoso sexual y por razón de sexo.	1.1. Detectar el nivel de sensibilización y conocimiento del acoso sexual y por razón de sexo de la plantilla y personas usuarias.	2015	Dirección Comisión de igualdad Asesoría confidencial	•Detección del nivel de sensibilización y conocimiento del acoso sexual y por razón de sexo de la plantilla.
	1.2. Elaborar una herramienta en la que registrar el número y tipo de casos que se producen.	2015	Dirección Comisión de igualdad Asesoría confidencial	•Tipo de herramienta elaborada.
	1.3. Poner en marcha **campañas de sensibilización** dirigidas a la plantilla, y a los usuarios y usuarias sobre el acoso sexual y el acoso por razón de sexo.	2016, 2017	Dirección Comisión de igualdad Asesoría confidencial	•Nº y tipo de campañas de sensibilización puestas en marcha.
	1.4. Incluir un indicador en la encuesta de satisfacción relacionada con el acoso sexual y por razón de sexo.	2016	Dirección Equipo de coordinación	•Inclusión de un indicador sobre acoso sexual y sexista en la encuesta de satisfacción.

OBJETIVOS	ACCIONES	AÑO DE REALIZACIÓN	PERSONAS RESPONSABLES	INDICADORES DE EVALUACIÓN
2. Atender las situaciones de acoso sexual y por razón de sexo que pudieran producirse en Lagun Artean.	2.1. Elaborar, un **"Protocolo de prevención y actuación"** para regular situaciones de acoso sexual y por razón de sexo, entre la plantilla y las personas usuarias. Y que el comité de ética lidere la realización del mismo.	2014	Comité de ética. Dirección Comisión de igualdad Asesoría confidencial	•Elaboración del "Protocolo de prevención y actuación" para regular situaciones de acoso sexual y por razón de sexo.
	2.2. Realizar una sesión informativa con la plantilla sobre el **"Protocolo de prevención y actuación"** para regular situaciones de acoso sexual y por razón de sexo, entre la plantilla y las personas usuarias.	2015	Dirección Equipo coordinación Comisión de igualdad	•Realización de la sesión informativa con la plantilla sobre el "Protocolo de prevención y actuación". •Nº de mujeres y hombres que asisten.
	2.3. Establecer los cauces necesarios para aplicar el procedimiento que establezca el Protocolo de prevención y actuación para casos de acoso sexual y sexista.	2015	Dirección Equipo coordinación Comisión de igualdad	•Nº y tipo de estrategias desarrolladas para la aplicación del procedimiento que establezca el protocolo.

OBJETIVOS	ACCIONES	AÑO DE REALIZACIÓN	PERSONAS RESPONSABLES	INDICADORES DE EVALUACIÓN
3. Poner en marcha un dispositivo encaminado a cubrir las necesidades que presenten las personas trabajadoras, voluntarias y usuarias víctimas de cualquier tipo de violencia.	3.1. Elaborar un protocolo para la detección y actuación en los casos de cualquier tipo de violencia, garantizando que hay un apartado donde se especifica como atender las situaciones de violencia de género. Dirigido a personas voluntarias, usuarias y de la plantilla de Lagun Artean.	2016	Dirección Equipo coordinación Comisión de igualdad	•Elaboración de un protocolo para la detección y actuación en casos de cualquier tipo de violencia.
	3.2. Formar a las educadoras y educadores en la detección e intervención en los casos de violencia.	2016	Dirección Equipo coordinación Equipo educativo	•Nº y tipo de formaciones desarrolladas con las educadoras y educadores.
	3.3. Realizar las modificaciones laborales que resulten oportunas y posibles para proteger a las mujeres víctimas de violencia de género de sus agresores (modificación del tiempo de trabajo, reducción de jornada, suspensión o extinción del contrato de trabajo.).	2017	Dirección Equipo coordinación Asesoría confidencial	Nº y tipo de las modificaciones laborales realizadas para proteger a las mujeres víctimas de violencia.

7. MODELO DE GESTIÓN

El equipo responsable del I Plan será la Comisión de Igualdad. Este equipo tendrá las siguientes funciones y proceso de trabajo:

FUNCIONES:

1. Coordinar la implementación de los programas de cada uno de los ejes del I Plan para la Igualdad de Mujeres y Hombres
2. Elaborar la planificación anual, integrarla en el plan de gestión de la entidad.
3. Realizar el seguimiento y evaluación del Plan junto con Dirección.
4. Detectar posibles prácticas discriminatorias por razón de sexo en la entidad (directamente o a través de denuncias o quejas de personas trabajadoras).
5. Participar en otras estructuras y programas institucionales por la Igualdad.
6. Formarse en materia de Igualdad y asistir a jornadas y seminarios de otras Instituciones.

PROCESO DE TRABAJO:

- Reuniones de planificación general.
- Diseñar un sistema de gestión de los proyectos de Plan. (modelo de ficha adjunto)
- Realización de seguimiento y evaluación: elaboración de informe anual de evaluación del Plan de Igualdad.

PLANIFICACIÓN

Por lo que respecta a cómo se va a gestionar este Plan, en primer lugar se va a llevar a cabo un proceso de planificación anual en el que participará la Comisión de Igualdad y los Equipos de trabajo que se formen. Se redactará en el último trimestre del año anterior un borrador de Programa anual, junto con un presupuesto adscrito, que será aprobado por Dirección.

EVALUACIÓN

En esta fase se determinará la evaluación de cumplimiento, resultados y proceso, planteándose como un seguimiento continuo. Es preciso por lo tanto definir los indicadores específicos para cada programa y cada una de sus fases, teniendo en cuenta que deben cumplir con los parámetros de calidad y rigor suficientes para poder medir y determinar cuál es el nivel de eficacia de cada una de las intervenciones que se van a llevar a cabo. El sistema de evaluación debe ser otra herramienta del Plan para impulsar el enfoque de género, para medir los avances, identificar las mejoras necesarias a realizar en el proceso y sistematizar todo aquello que están haciendo diferentes agentes para valorarlo. De esta manera se van a dar 3 niveles de evaluación:

EVALUACIÓN DE GRADO DE CUMPLIMIENTO	Acciones realizadas	Continua
EVALUACIÓN DE RESULTADOS	Objetivos de proyecto	Anual
EVALUACIÓN DE IMPACTO	Objetivos estratégicos cumplidos	Cuatrianual

MODELO DE FICHA PARA LA PLANIFICACIÓN DE PROYECTOS

(una ficha por proyecto)

PLANIFICACIÓN

EJE		
OBJETIVO		
ACCIÓN		
PERSONA/S RESPONSABLE/S DE LA/S ACCIÓN/NES (Nombres, puestos)		
ACTIVIDADES A REALIZAR PARA EL DESARROLLO DE LA ACCIÓN	**RESPONSABLES (Nombre, puesto área)**	**FECHAS DE REALIZACIÓN**
PRESUPUESTO ESTIMADO		
FINANCIACIÓN (interna/externa)		
INDICADOR/ES DE EVALUACIÓN (+ fuente de verificación)		
RESULTADO ESPERADO (ver objetivo operativo)		

SEGUIMIENTO

DESARROLLO				
Nivel de ejecución de cada acción del proyecto				
Sin empezar	Bajo	Medio	Alto	Finalizada
Nº de mujeres participantes en la acción:				
Nº de hombres participantes en la acción:				

Acciones no realizadas	**Motivos** (Falta de recursos humanos, Falta de recursos materiales, Falta de tiempo, Falta de participación, Descoordinación con otros departamentos, Desconocimiento del desarrollo, Otros motivos (especificar)

EVALUACIÓN

RESULTADOS DE LOS INDICADORES	
Indicador:	**Resultado:**
INCIDENCIAS	
Dificultades y barreras encontradas	**Soluciones adoptadas**